



DStGB

Deutscher Städte-
und Gemeindebund

DEUTSCHER KOMMUNALKONGRESS 2013

VOM VATER STAAT ZUM BÜRGERSTAAT

Berlin, 3./4. Juni 2013

I. Personal und betriebliche Altersvorsorge Handout



Mit Unterstützung von



Maßstäbe / **neu definiert**



DEUTSCHER KOMMUNALKONGRESS 2013

**VOM VATER STAAT
ZUM BÜRGERSTAAT**

Berlin, 3./4. Juni 2013

Einleitung

Die demografische Entwicklung fordert von Städten und Gemeinden umfassende Anpassungen, die sich auch auf das Personalmanagement erstrecken müssen. Zu den besonderen Herausforderungen für die Kommunalverwaltungen zählt es, sich im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren. Hierzu benötigen Städte und Gemeinden nicht zuletzt ein kluges und zukunftsgerichtetes Personalmanagement, das verschiedene Facetten umfasst: Zwei wesentliche Säulen eines tragfähigen Konzeptes stellen die Bereiche „Gesundheitsförderung“ und „Betriebliche Altersvorsorge“ dar.

„Motiviert, qualifiziert und gesund“

Städte und Gemeinden als insgesamt mitarbeiterstärkste Arbeitgeber Deutschlands sollten sich verstärkt mit der Schaffung eines gesunden und produktiven Arbeitsumfeldes auseinandersetzen. Fragen der Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Gesundheitsmanagement und –förderung werden von den kommunalen Arbeitgebern bereits heute sehr ernst genommen. Ein zentraler Bestandteil des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu mehr Bewegung anzuhalten. Dieses Vorgehen steigert Fitness und Wohlbefinden und dürfte sich in den Verwaltungen in Form von geringeren Krankenständen bemerkbar machen.

Professor Dr. Gerhard Huber vom Institut für Sport und Sportwissenschaft der Universität Heidelberg forscht seit langem zu Fragen der Bewegungsprogramme in Prävention und Rehabilitation sowie zu Qualitätsmanagement und betrieblicher Gesundheitsförderung. Sein Credo lautet: Bewegung im Alltag ist das A und O für ein gesundes Leben. Viele Menschen nehmen heute, im Gegensatz zu ihren Vorfahren in früheren Zeiten, regelmäßig Nahrung auf, bewegen sich aber meist nur noch sehr unregelmäßig. Körperliche Aktivität ist in den letzten Jahrzehnten zunehmend als originärer Bestandteil des Alltags weggefallen. Die Folgen sind steigende Zahlen von Bürgerinnen und Bürgern mit Zivilisationskrankheiten, wie zum Beispiel Adipositas, Herz-Kreislauf-Störungen oder Diabetes. Wenn Erkrankungen effektiv vorgebeugt werden soll, gilt es, zurück zu einer regelmäßigen, natürlichen Bewegung zu kommen.

Studien zeigen: Bereits 15 Minuten körperliche Aktivität am Tag verringern das Sterblichkeitsrisiko, egal, welche Erkrankung man betrachtet. Das Wirkoptimum liegt bei 10 000 Schritten pro Tag. Körperliche Aktivität kann beispielsweise auch durch Rad fahren oder auf andere Arten von Bewegung erfolgen. Damit wird nicht nur physischen, sondern auch psychischen Erkrankungen wie dem Burn-out-Syndrom vorgebeugt.

Huber zieht Bewegung einer Diät vor: „Wer ein Jahr lang konsequent vier Stockwerke zu Fuß vier bis sieben Mal am Tag rauf- und runterläuft, kann bei gleichbleibender Ernährung vier bis fünf Kilo abnehmen“, rechnet der Wissenschaftler vor. Um die Aktivität zu steigern, sei es im Übrigen nie zu spät. Auch im hohen Alter könne noch viel bewirkt werden. Den Faktor Bewegung im Arbeitsalltag sollten daher auch die Städte und Gemeinden im Bereich Gesundheitsmanagement und -förderung berücksichtigen. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund von besonderer Bedeutung, dass im Zuge des demografischen Wandels qualifizierte Mitarbeiter zu einer knappen Ressource werden, die es möglichst lange (gesund) zu erhalten gilt!

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Städte und Gemeinden sollten daher über die Zusammenhänge von Fitness, Gesundheit und Leistungsfähigkeit aufgeklärt und informiert werden. Über eigene Betriebssportangebote oder Kooperationen mit Vereinen oder Fitnessstudios können für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt Möglichkeiten zu mehr Bewegung geschaffen werden.

Städte und Gemeinden als attraktive Arbeitgeber

Qualifizierte Mitarbeiter zu halten und zu gewinnen ist künftig mehr denn je eine Frage der Attraktivität der Stadt oder Gemeinde als Arbeitgeber. Zu den vielen Möglichkeiten, sich im Arbeitgeberwettbewerb um gute Mitarbeiter zu behaupten, gehört auch eine geeignete Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung. Im Rahmen der anhaltenden Diskussionen um die Höhe zukünftiger Rentenzahlungen wird dieses Thema zunehmend wichtiger.

Die betriebliche Altersversorgung in den Kommunen wird fast ausschließlich über Zusatzversorgungskassen (ZVKn) durchgeführt. Das gilt insbesondere für die Pflichtversicherung. Teilweise kann allerdings ein Vergleich der Umlagen beziehungsweise Beiträge und der Leistungen mit Angeboten der privatwirtschaftlichen Lebensversicherungsunternehmen lohnen. Der finanzielle Aufwand für Kommunen und ihre Beschäftigten kann bei Wechsel des Versorgungsträgers spürbar sinken.

Dass dennoch kaum eine Kommune aus der ZVK ausscheidet und zu einem Lebensversicherer wechselt, liegt zum großen Teil an dem zu zahlenden Ausgleichsbetrag. Nicht tarifvertraglich gebundene Beschäftigte können ohne Ausgleichsbeitrag aus der ZVK abgemeldet werden und stattdessen eine Versorgung über eine Unterstützungskasse erhalten. Städte und Gemeinden können in diesen Fällen von niedrigeren Beiträgen sowie

dem Wegfall des Sanierungsgeldes profitieren. Die Beschäftigten wiederum haben eine größere Auswahl bei den Versorgungsleistungen. Sie können zwischen einer lebenslangen Rente und einer Kapitalabfindung wählen; im Todesfall bleibt die Wahl zwischen Hinterbliebenenrente und Kapitalleistung. Vor allem aber kann anstelle einer Erwerbsminderungsrente auch eine vollwertige Berufsunfähigkeitsabsicherung eingeschlossen werden.

Über mehr Gestaltungsspielraum und Flexibilität bei der betrieblichen Altersversorgung verfügen Städte und Gemeinden bei Ausgliederungen und Neugründungen von kommunalen Unternehmen. Die AXA AG begleitete eine Kommune bei Gründung eines Versorgungswerks für alle nicht in der ZVK versicherten Mitarbeiter der städtischen Gesellschaften. Über das Versorgungswerk wird diesen Mitarbeitern eine mischfinanzierte betriebliche Altersversorgung angeboten. Durch zusätzliche Entgeltumwandlung und private Verträge innerhalb des Versorgungswerks können die Beschäftigten ihre Altersvorsorge weiter verbessern.

Gesundheitsförderung und attraktive betriebliche Altersvorsorgeleistungen können dazu beitragen, zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen zu gewinnen und langfristig an kommunale Arbeitgeber zu binden. Mit der Qualität und Einsatzbereitschaft der kommunalen Beschäftigten steigt auch die Servicequalität der Städte und Gemeinden für ihre Bürgerinnen und Bürger – ein wichtiger Faktor für Standortattraktivität und Lebensqualität im Bürgerstaat der Zukunft.